

# **Konzeption Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement**

**DRK Kreisverband Nordhausen e.V.**

QM	Erstellt: 16.03.2023	Freigabe: 20.03.2023	Revision:	Seite 1
BGM- Konzept	Petra Scharfe	Doreen Apel		3

Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist es, bestmögliche Voraussetzungen zur Gesunderhaltung von Mitarbeitenden im Unternehmen zu schaffen, persönliche Ressourcen zu optimieren und zu stärken.

Dabei wollen wir

- das psychische Wohlbefinden, die Gesundheit und die körperliche Unversehrtheit der Mitarbeitenden schützen
- die Belegschaft enger ans Unternehmen binden und
- aktiv das Stresslevel senken.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern und wieder herzustellen bieten wir als DRK Kreisverband Nordhausen e.V. vielfältige Maßnahmen an. Dazu wurde im August 2022 ein Kooperationsvertrag mit der AOK Plus geschlossen und eine Arbeitsgruppe BGM gegründet.

Die Mitarbeiter der Arbeitsgruppe fungieren gleichzeitig als Ansprechpartner in ihren Bereichen.

Frau Ruschke und Frau Roßmeier – AOK Plus

Frau Apel und Frau Fischer Koordinatorinnen der Arbeitsgruppe

Herr Jahn – Bereich Betriebsrat

Herr Poppe – Bereich Rettungsdienst

Herr Klaan – Bereich Kindertagesstätten

Frau Scharfe – Bereich Pflege

Zu den Handlungsfeldern des BGM gehören bei uns die präventiven Bereiche im Arbeitsschutz, eine Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM).

#### Maßnahmen zum Arbeitsschutz

- Arbeitsschutzausschuss – regelmäßige Zusammenkünfte mit dem Betriebsarzt und dem Arbeitsschutzbeauftragten sowie die gesetzlich vorgegebenen Maßnahmen.
- Angebot regelmäßiger Untersuchungen aller Mitarbeitenden durch den Betriebsarzt

#### Maßnahmen Betriebliche Gesundheitsförderung

- Anlage 1: Betriebsvereinbarung Nutzung „Job Rad“
- Anlage 2: Betriebsvereinbarung Fielmann Arbeitsplatzbrille
- Anlage 3: Kooperation AOK bewegt, Nutzung Pflege Mediathek und Nutzung Bonus App AOK.
- Anlage 4: Regelmäßige Durchführung Gesundheitstage
- Anlage 5: Kooperationsvereinbarung mit der Elisabeth Apotheke Nordhausen
- Anlage 6: Vertrauensperson, Seelsorgerische Begleitung und Hilfe bei seelischen Traumata
- Anlage 7: Qualitätsmanagement
- Anlage 8: Anbieten von Fahrsicherheitstraining

QM	Erstellt: 16.03.2023	Freigabe: 20.03.2023	Revision:	Seite 2
BGM-Konzept	Petra Scharfe	Doreen Apel		3

## Maßnahmen zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement

- Anlage 9: Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement

### Weitere Angebote:

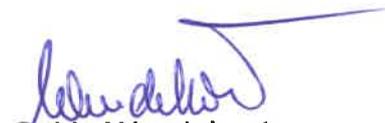
Ganzjährig stehen Mitarbeitern in den Pflegeeinrichtungen kostenlose Wasserspender zur Verfügung.

Für die Nutzung verschiedener Angebote und Mitarbeitervorteile wird die folgende Website <https://drk.mitarbeitervorteile.de/> zur Verfügung gestellt. Hier können die Mitarbeitenden die Vorteile nach dem Registrieren nutzen. (Registrierungscode MA Vorteile: Q3355RH)

Des Weiteren wurde ein virtueller „Ideenbriefkasten“ unter der Email [ideenbriefkasten@drk-nordhausen.de](mailto:ideenbriefkasten@drk-nordhausen.de) eingerichtet.

Nordhausen, den 16.03.2023

  
Doreen Apel  
Vorstand

  
Guido Wendehorst  
Betriebsrat

QM	Erstellt: 16.03.2023	Freigabe: 20.03.2023	Revision:	Seite 3
BGM-Konzept	Petra Scharfe	Doreen Apel		3

## Betriebsvereinbarung | JOBRAD

zwischen

dem DRK Kreisverband Nordhausen e.V., vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Uwe Kramer, Hallesche Straße 42, 99734 Nordhausen

*- im folgenden Arbeitgeber -*

und

dem Betriebsrat des DRK Kreisverband Nordhausen e.V., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Guido Wendehost, Hallesche Straße 42, 99734 Nordhausen

*- im folgenden Betriebsrat -*

### Vorbemerkungen

Mit Erlass der Finanzbehörden vom 23.11.2012 wurde die steuerliche Gleichstellung von Fahrrädern und E- Bikes zu Dienstwagen geschaffen. Dies bedeutet, dass der aufgrund der Privatnutzung des Fahrrades dem Mitarbeiter entstehende geldwerte Vorteil durch den Mitarbeiter zu versteuern ist, sowie die sozialversicherungsrechtliche Berücksichtigung entsprechend der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfolgt.

Für die Dienstrad-Überlassung des DRK Kreisverband Nordhausen e.V. sind ausschließlich die in dieser Vereinbarung und allen weiteren Vertragsunterlagen hinterlegten Regelungen maßgeblich.

Insbesondere machen wir darauf aufmerksam, dass die Veröffentlichungen (Standard-Modellbeschreibung, FAQ's etc.) der JobRad GmbH („JobRad-Modell“) als Dienstleister des Leasinggebers und des Leasinggebers keine rechtliche Wirkung entfalten, sofern nicht explizit in dieser Vereinbarung oder den weiteren Vertragsunterlagen auf diese verwiesen wird. Die administrative Durchführung der Verträge, die Beratung der Mitarbeiter, die Abwicklung der Störfälle, sowie alle anderen in Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung stehenden Vorgänge übernimmt die Geschäftsstelle und der Betriebsrat des DRK Kreisverband Nordhausen e.V. Hiervon ausgenommen sind die Unterzeichnung der elektronischen Bestellungen und die Unterzeichnung der Vertragsunterlagen.

### § 1 Zweck dieser Vereinbarung

Mit dieser Betriebsvereinbarung wollen die Betriebsparteien die Attraktivität des Arbeitgebers DRK Kreisverband Nordhausen e.V. steigern und gleichzeitig die Gesunderhaltung der Beschäftigten im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements fördern und damit insgesamt die Qualität der Beschäftigung nachhaltig stärken.

### § 2 Geltungsbereich

Im Rahmen der Dienstrad-Überlassung stellt der DRK Kreisverband Nordhausen e.V. den bestellberechtigten Mitarbeitern auf Wunsch ein hochwertiges Fahrrad oder E-

Bike (im folgenden „Fahrrad“) zur dienstlichen und privaten Nutzung im Rahmen einer Entgeltumwandlung zur Verfügung.

Bestellberechtigt sind grundsätzlich alle aktiven Mitarbeiter des DRK Kreisverband Nordhausen e.V., die im Inland nach Ablauf der Probezeit, in einem ungekündigten, nicht freigestellten und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen.

Bei befristet beschäftigten Mitarbeitern muss die restliche Arbeitsvertragsdauer mindestens die reguläre Dauer der Nutzungsüberlassung umfassen. Die Höhe des Teilzeitfaktors ist für die Bestellberechtigung nicht entscheidend. Berechtigte Nutzer sind neben dem im Vertrag genannten Beschäftigten der Ehepartner\*in, Lebensgefährtin\*in und im selben Haushalt lebende Personen bei Haftung des Mitarbeiters.

### **§ 3 Allgemeine Regelungen**

#### **1. Bestellung und Auslieferung**

Der DRK Kreisverband Nordhausen e.V. bestellt ein vom Mitarbeiter bei einem Vertragshändler ausgewähltes Fahrrad.

Über dieses Fahrrad schließt der DRK Kreisverband Nordhausen e.V. als Leasingnehmer einen Leasingvertrag bei einer Leasinggesellschaft (Leasinggeber) ab und stellt es dem Mitarbeiter zur privaten und dienstlichen Nutzung gegen Entgelt zur Verfügung. Die Regelungen hierzu sind in dem Vertrag zur Überlassung eines Fahrzeugs festgelegt.

Hierfür ist folgender Ablauf vorgesehen:

- a) Der Mitarbeiter registriert sich auf der Seite des DRK Kreisverband Nordhausen, welche durch JobRad zur Verfügung gestellt wird.
- b) Der Mitarbeiter wählt das von ihm im Rahmen der Dienstrad-Überlassung zu nutzende Fahrrad selbst aus dem Angebot eines Vertragshändlers aus. Die möglichen Vertragshändler werden von der JobRad GmbH („JobRad-Modell“) als Dienstleister des Leasinggebers, der mit der Administration beauftragt ist, benannt.
- c) Der Fachhändler erstellt dem Mitarbeiter ein Angebot über das ausgewählte Fahrrad. Der Mitarbeiter gibt dieses Angebot in dem von der JobRad GmbH zur Verfügung gestellten Bestell-Portal (meinJobRad-Portal) ein und beantragt damit beim Arbeitgeber sein Wunschfahrrad, der diesen Bestellantrag über das Portal elektronisch freigibt und dadurch eine Bestellung bei der JobRad GmbH auslöst.
- d) Nach Auslieferung des Fahrrads ist die Bestellung verbindlich und kann nicht mehr geändert werden. Die JobRad GmbH führt die Bestellung im Auftrag und Namen des DRK Kreisverband Nordhausen e.V. durch.

Ein bestelltes Fahrrad kann ausschließlich dem bestellenden Mitarbeiter persönlich übergeben werden. Bei der Übernahme des Fahrrads muss sich der Mitarbeiter mittels Personalausweis oder Reisepass ausweisen und dem Händler den, dem nur dem Mitarbeiter übermittelten Abholcode, mitteilen.

Falls das Fahrrad per Versand zugestellt wird, muss der Mitarbeiter die Übernahme per Übernahmecode in einer Online-Eingabemaske bestätigen. Den notwendigen Link bekommt der Mitarbeiter von der JobRad GmbH (JobRad) per mail mitgeteilt.

## **2. Dauer der Nutzungsüberlassung**

Die Nutzungsüberlassung wird für die Dauer des Leasingvertrages abgeschlossen. Diese ist momentan 36 Monate.

## **3. Fahrradauswahl**

Grundsätzlich können alle am Markt verfügbaren Fahrradmodelle im Rahmen der Dienstradüberlassung ausgewählt werden. Folgende Rahmenbedingungen sind zu beachten:

- Jedes Fahrrad muss mindestens 749,00 EUR inklusive Umsatzsteuer kosten.
- Es können pro Mitarbeiter maximal zwei Fahrräder zeitlich überlappend zur Nutzung überlassen werden. Für jedes Fahrrad ist ein eigener Vertrag abzuschließen.
- Der Gesamtbetrag für die Dienstradüberlassung (Gesamtwert aller Fahrräder inkl. Zubehör) darf 8.000,00 EUR inklusive Umsatzsteuer nicht übersteigen.
- S-Pedelecs und E-Bikes, die durch die Leistung des Elektromotors eine Geschwindigkeit von über 25 km/h erreichen können, gelten als Kleinkrafträder und sind nicht zulässig.

## **4. Zubehör und Sonderausstattung**

Zubehör und Sonderausstattung können in die Nutzungsüberlassung aufgenommen werden, sofern diese fest mit dem Fahrrad verbunden sind. Die in diesem Fall entstehenden Zuzahlungen erhöhen die zu zahlende monatliche Gesamtrate (Nutzungsentgelt). Während der Nutzungszeit sind ausschließlich der Anbau oder Tausch von Sattel, Lenkergriffen, Pedalen, Klingel, Rückspiegel und / oder Tacho zulässig. Nachträglich erworbenes Zubehör kann nach Bestellung und Übernahme des Fahrrades nicht mehr in die monatliche Gesamtrate (Nutzungsentgelt) eingerechnet werden.

## **§ 4 Nutzung im Inland und Ausland**

Das Fahrrad kann im Inland uneingeschränkt privat genutzt werden. Aus versicherungsrechtlichen Gründen ist eine Nutzung auf das EU-Ausland inkl. Schweiz beschränkt.

## **§ 5 Vergütungsabrede**

- a) Bei Inanspruchnahme der Dienstrad-Überlassung wird zwischen dem Mitarbeiter und dem DRK Kreisverband Nordhausen e.V. eine zusätzliche Vergütungsabrede („Vertrag zur Überlassung eines Fahrzeugs“) getroffen. Dabei wird das laufende Arbeitsentgelt (Bruttogehalt) des Mitarbeiters um die vereinbarte Gesamtrate gemindert. Die Entgeltumwandlung beginnt mit dem auf die Übernahme des

Fahrrades folgenden Monatsersten und läuft für die Dauer der Nutzungsüberlassung. Es sei denn die Übernahme erfolgt am Monatsersten, in diesem Fall beginnt die Entgeltumwandlung bereits an diesem Tag. Die mit dem Mitarbeiter geschlossene Vergütungsabrede zur Überlassung des Fahrrades umfasst das monatliche Nutzungsentgelt (Gesamtrate), in dem eine obligatorisch vorgesehene Versicherung enthalten ist.

Für die **Wartung, Pflege, Reparatur** und Instandhaltung des Fahrrades ist der Mitarbeiter verantwortlich. Die Kosten hierfür sind ebenfalls vom Mitarbeiter zu tragen und werden durch den Arbeitgeber mit einem Betrag von 5,00 € zzgl. Umsatzsteuer pro Monat bezuschusst.

Der Mitarbeiter hat dafür Sorge zu tragen, dass das Fahrrad jederzeit einer ordnungsgemäßen Pflege und Wartung unterzogen und im betriebssicheren Zustand gehalten wird. Die JobRad-Inspektion ist verpflichtend und fester Bestandteil bei jedem Überlassungsvertrag. Die Inspektionsbedingungen sind dem „Merkblatt zur JobRad-Inspektion“ zu entnehmen. Die Kosten hierfür einschließlich sämtlicher Reparatur- und Instandhaltungskosten sowie möglicher Verschleißteile trägt der Mitarbeiter.

b) **Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelung**

Aufgrund der Privatnutzung des Fahrrades entsteht dem Mitarbeiter ein geldwerter Vorteil. Die **Versteuerung des geldwerten Vorteils** des Fahrrades durch den Mitarbeiter sowie die sozialversicherungsrechtliche Berücksichtigung erfolgt entsprechend der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

c) Das Fahrrad ist über die obligatorisch abzuschließende **Fahrradversicherung** gegen unvorhergesehene Beschädigung, Diebstahl, Vandalismus und Raub versichert. Die Versicherungsrate trägt der Mitarbeiter. Im Interesse der Schadenverhütung / Diebstahlvermeidung ist das Fahrrad mittels qualitativ hochwertigem Sicherheitsschloss mit einem Mindestkaufpreis von €49,- (inkl. MwSt.) an einen festen Gegenstand anzuschließen. Sofern sich im Schadenfall herausstellt, dass das Fahrrad nicht geeignet gegen Diebstahl gesichert war, stellt dies eine grobe Fahrlässigkeit dar und berechtigt den Versicherer im Schadenfall entsprechend der Schwere des Mitverschuldens zu kürzen. Die Versicherungsbedingungen sind dem „MERKBLATT – Vollkaskoversicherung + Mobilitätsgarantie“ zu entnehmen und sind Bestandteil der Vertragsunterlagen. Der Mitarbeiter trägt alle nicht von der Versicherung gedeckten Schäden, wie z. B. Schäden aus grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz. Der Mitarbeiter haftet für alle Schäden, die durch oder mit dem Fahrrad Dritten zugefügt werden. Der Mitarbeiter hat selbst für ausreichenden privaten Haftpflichtversicherungsschutz zu sorgen und diesen auf Anforderung nachzuweisen. Bei der Benutzung des Fahrrades sind die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften (Straßenverkehrsordnung, Straßenverkehrszulassungsordnung etc.) zu beachten. Unabhängig von einer gesetzlichen Helmpflicht wird das Tragen eines geeigneten Helmes empfohlen.

## **§ 6 Ende des Nutzungszeitraumes**

Nach Ablauf des Nutzungszeitraums beabsichtigt die JobRad GmbH (Dienstleister) dem Mitarbeiter ein Angebot zur Übernahme des Fahrrades zum Restwert (Gebraucht-Kaufpreis) zu unterbreiten. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch gegenüber dem Dienstleister, dem Leasinggeber und dem Arbeitgeber, dass das Fahrrad nach Ende der Leasing-Laufzeit vom Mitarbeiter übernommen werden kann, dies obliegt allein deren Entscheidung.

Wird kein Kaufangebot unterbreitet oder nimmt der Mitarbeiter ein Kaufangebot nicht an, ist der Mitarbeiter verpflichtet, das Fahrrad zur Rückgabe auf eigene Kosten (einschließlich Verpackungskosten) am Ende des Überlassungszeitraums an einen vom Dienstleister des Leasinggebers benannten Ort in Deutschland zu senden. Eine Transportversicherung ist ebenfalls auf Kosten des Mitarbeiters abzuschließen. Das Fahrrad muss bei Rückgabe in einem ordnungsgemäßen und betriebssicheren Zustand sein. Etwaige Kosten zur Wiederherstellung dieses Zustandes trägt der Mitarbeiter.

### **Vorzeitige Beendigung in bestimmten Sonderfällen**

Eine vorzeitige Beendigung des Vertrags durch den Mitarbeiter und eine Rückgabe des Fahrrads während des vorab definierten Nutzungszeitraums ist grundsätzlich nicht möglich.

In diesem Zusammenhang wird auf die Regelungen zu „Veränderungen während der Nutzungszeit aus dem Arbeitsverhältnis (Sonderfälle)“ verwiesen, die in Anlage 1 aufgeführt sind.

Nur die Sonderfälle in Anlage 1, Punkt 2 führen zu einer vorzeitigen Beendigung der Nutzungsüberlassung und zu einer Rückgabe des Fahrrades.

Die Fahrradüberlassung durch den DRK Kreisverband Nordhausen e.V. endet außerdem mit Eintritt eines Fahrradschadens, der sich als wirtschaftlicher Totalschaden darstellt oder bei Diebstahl des Fahrrades. Eine etwaige Schadenersatzpflicht des Mitarbeiters bleibt hiervon unbenommen.

### **Folgen einer vorzeitigen Beendigung**

In den Sonderfällen der Anlage 1, Punkt 2, die zu einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags und der Nutzungsüberlassung führen, ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Schaden zu ersetzen, der sich aus der vorzeitigen Auflösung des Vertrags und der Nutzungsüberlassung ergibt (Zahlung des abgezinsten Rest-Nutzungsentgelts in einer Summe). Tritt dieser Fall nach einer Laufzeit von weniger als sechs Monaten ein, wird eine Bearbeitungsgebühr von 10% des Kaufpreises fällig. Der Arbeitgeber informiert den Dienstleister (JobRad GmbH) des Leasinggebers über die vorzeitige Beendigung des Vertrags und der Nutzungsüberlassung.

## **§ 5 Schlussbestimmungen**

Diese Betriebsvereinbarung tritt ab dem **01.07.2021** in Kraft. Das Leasingangebot ist eine freiwillige Leistung des DRK Kreisverband Nordhausen e.V. Auf freiwillige Leistungen hat der Mitarbeiter keinen Rechtsanspruch. Der DRK Kreisverband Nordhausen e.V. hat das jederzeitige Recht, diese Leistungen einzustellen, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Auch wiederholte Leistungen begründen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft. Darüber hinaus behält sich der DRK Kreisverband

Nordhausen e.V. vor, die Vertragsbedingungen bei jeder Bestellung eines neuen Fahrrades zu ändern.

Der DRK Kreisverband Nordhausen e.V. ist berechtigt, an die mit der Vertragsabwicklung beauftragten Dienstleister des Leasinggebers und den Leasinggeber die zur Abwicklung des Vertrages notwendigen persönlichen Daten des Mitarbeiters zu übermitteln. Bei diesen Unternehmen erfolgt eine Speicherung dieser Daten für die Vertragsdauer. Ferner übermitteln diese Unternehmen die Daten gemäß Bestellung dem von dem Mitarbeiter ausgewählten Vertragshändler zur Auslösung der Bestellung.

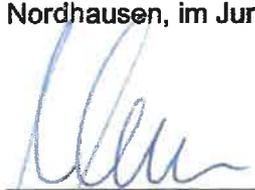
Des Weiteren behält sich der DRK Kreisverband Nordhausen e.V. vor, einer Fahrradbestellung nicht zuzustimmen oder das Fahrrad zurückzufordern (bspw. aufgrund von Gehaltspfändungen, Gehaltsabtretungen oder nicht vertragskonformer Nutzung des Fahrrades). Ob und in welcher Form Rechte gegenüber Dritten (Leasinggeber etc.) geltend gemacht werden, liegt im Ermessen des DRK Kreisverband Nordhausen e.V.

Der DRK Kreisverband Nordhausen e.V. ist berechtigt, rechtliche sowie steuer- und sozialversicherungsrechtliche Änderungen mit finanziellen Auswirkungen auf den Mitarbeiter auch während der Fahrradnutzung umzusetzen.

Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von 6 Monaten möglich. Die bis zum Kündigungszeitpunkt mit den Mitarbeitern bereits geschlossenen Vereinbarungen bleiben davon unberührt.

Sollte eine der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein, gilt stattdessen die rechtskonforme Regelung, die dem Regelungsziel am Nächsten kommt. Die Betriebsparteien werden eine entsprechende klarstellende Änderung vornehmen.

Nordhausen, im Juni 2020

  
\_\_\_\_\_  
Uwe Kramer  
Vorstandsvorsitzender

  
\_\_\_\_\_  
Guido Wendehorst  
Betriebsratsvorsitzender

## **Anlage 1**

---

### **Punkt 1: Veränderung während der Nutzungszeit aus dem Arbeitsverhältnis („Sonderfälle“)**

Bei den folgenden Sonderfällen wird die Nutzungsüberlassung bis zum Ende der vereinbarten Laufzeit fortgeführt, vorausgesetzt der Sonderfall tritt nach Begründung der Nutzungsüberlassung ein.

Krankheit bis zu 6 Wochen

Mutterschutz

Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung

Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung max. 6 Monate

Pflegezeit (max. 10 Tage)

Pflegezeitgesetz (max. 6 Monate) | Pflege gem. Familienpflegezeitgesetz

Bezahlte Freistellung, z. B. im Rahmen eines Austritts

Die JobRad-Vergütungsabrede wird fortgeführt. Eine vorzeitige Beendigung der Nutzungszeit ist nicht möglich. Bei fehlendem oder nicht ausreichendem Einkommen kann es zu einer Zahlungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber kommen. Die Beträge werden dem Mitarbeiter monatlich über die Gehaltsabrechnung belastet bzw. per SEPA-Mandat durch den Arbeitgeber eingezogen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, das monatliche Nutzungsentgelt bis Laufzeitende weiterhin zu entrichten. Er ist zur Nutzung des Fahrrads bis Laufzeitende berechtigt. Eine vorzeitige Rückgabemöglichkeit besteht nicht.

### **Punkt 2: Veränderung während der Nutzungszeit aus dem Arbeitsverhältnis („Sonderfälle“)**

Bei den folgenden Sonderfällen ist eine weitere Nutzung des Fahrrads auf Grundlage des Überlassungsvertrags **nicht** möglich. Die Rückgabe des Fahrrads ist grundsätzlich erforderlich.

Vorruhestand

Pensionierung

Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung über 6 Monate

Austritt (Arbeitnehmer-/Arbeitgeberkündigung/ Aufhebung). Hierbei ist es unerheblich, ob die Erklärung arbeitsgerichtlich weiterverfolgt wird. Mit Zugang des Erklärungswillens endet die Nutzungsmöglichkeit.

---

**Wechsel in ein Ausbildungsverhältnis**

**Erwerbsminderung ohne dienstl. Tätigkeit mit Rentenbezug**

**Bundesfreiwilligendienst**

**Unbezahlte Freistellung**

**Gehaltspfändung**

**Tod**

Eine weitere Nutzung des Fahrrads ist nicht möglich, die Rückgabe ist erforderlich. Einzelheiten sind im Überlassungsvertrag geregelt. Die Überlassung endet mit Eintritt bzw. der Erklärung des zur vorzeitigen Beendigung führenden Sonderfalls.

DRK Kreisverband Nordhausen e.V.

## **Betriebsvereinbarung Bildschirmarbeitsplatzbrille**

zwischen

dem DRK Kreisverband Nordhausen e.V., vertreten durch den Vorstand Herr Uwe Kramer (Vorstandsvorsitzender) und Frau Doreen Apel, Hallesche-Straße 42, 99734 Nordhausen

*- im folgenden Vorstand-*

und

dem Betriebsrat des DRK Kreisverband Nordhausen e.V., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Herrn Guido Wendehost, Hallesche Straße 42, 99734 Nordhausen

*- im folgenden Betriebsrat -*

und der Schwerbehindertenvertretung des DRK Kreisverband Nordhausen e.V.

vertreten durch Herrn Guido Wendehost.

### **§ 1 Regelungsgegenstand**

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Zuzahlung für eine spezielle Sehhilfe (Bildschirmarbeitsplatzbrille) auf der Grundlage von [§ 5 Abs. 1 ArbMedVV](#) i.V.m. Anhang Teil 4 Abs. 2 Nr. 1.

### **§ 2 Verfahren**

Der DRK Kreisverband Nordhausen e.V. hat einen Kooperationsvertrag mit Fielmann geschlossen.

Treten Sehprobleme bei der Bildschirmarbeit auf, erfolgt eine Untersuchung nach dem Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen "Bildschirmarbeitsplätze" AV37. Nach Überprüfung durch den Betriebsarzt, Facharzt oder Optiker kann der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber einen Bestellschein abfordern. Hierzu muss lediglich eine Bescheinigung über die Notwendigkeit einer solchen Brille vorgelegt werden. Mit dem Bestellschein kann in jeder deutschen Fielmann-Niederlassung eine entsprechende Bildschirmarbeitsbrille ausgesucht werden.

### **§ 3 Kostenübernahme**

Für eine Bildschirmbrille wird eine Pauschale in Höhe von 80 Euro vereinbart. Für Brillengestelle erfolgt keine Zuzahlung.

DRK Kreisverband Nordhausen e.V.

#### § 4 Inkrafttreten, Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt ab 01.11.2022 in Kraft. Die Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Betriebsvereinbarung verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Nordhausen, 17.10.2022



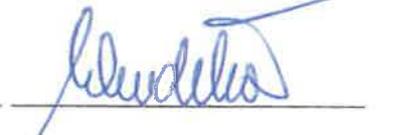
Uwe Kramer

Vorstandsvorsitzender



Doreen Apel

Vorstand



Guido Wendehorst

Betriebsratsvorsitzender

# Bestellschein für Bildschirmarbeitsbrillen

## Angabe des Arbeitgebers

Auftraggeber/Rechnungsanschrift:	optional abweichende Rechnungsanschrift:
optionale Angabe zur Rechnungsstellung (z. B. Bestellnummer/Personalnummer) max. 70 Zeichen	
<b>Für:</b>	
<b>Kundennummer:</b> 42760	<b>Unterschrift Arbeitgeber:</b>
<b>Datum:</b>	

Bitte geben Sie einen Pauschalbetrag an oder kreuzen bei Bedarf das empfohlene Produkt an.

<b>Angabe des Pauschalbetrages</b>
Bitte liefern Sie eine Bildschirmarbeitsbrille inkl. einer Fassung bis zu einem Gesamtbetrag von maximal: _____ €

### Alternativ: Empfehlung eines Produktes (im Bedarfsfall ankreuzen)

Veredelung	ohne	ET Entspiegelung	SHC Superentspiegelung Hartschutzschicht Pflegeleichtschicht	BUSC Blau-UV-Filter Superentspiegelung Hartschutzschicht Pflegeleichtschicht
<b>Material</b>				
<b>Einstärken farblos</b>				
Kunststoff n=1,5				
Kunststoff hochbr. n=1,6	-	-		
<b>Raum-Comfort farblos (bereits mit Hartschutzschicht)</b>				
Kunststoff n=1,5				
Kunststoff asphärisch n=1,5	-	-		
Kunststoff hochbr. n=1,6	-	-		
Kunststoff asphärisch hochbr. n=1,6	-	-		
<b>Gleitsicht farblos</b>				
Kunststoff n=1,5				
Kunststoff hochbr. n=1,6	-	-		
<b>Bifokal farblos</b>				
Kunststoff n=1,5		-		

### Informationen für Fielmann-Mitarbeiter/innen

Bei Vorlage dieses Bestellscheines wird die aktuelle Preisliste für Bildschirmarbeitsbrillen zugrunde gelegt. Der Auftragnehmer übernimmt für eine Bildschirmarbeitsbrille maximal die angegebene Leistung. Werden insgesamt günstigere Leistungen gewählt, so wird auch nur dieser Betrag zur Abrechnung über die NOVENTI HealthCare GmbH/ALG gebracht. Die Arbeitnehmer sind berechtigt, gegen eigene Zuzahlung höherwertigere Fassungen und Gläser zu wählen. Bitte heften Sie nach Abgabe der Brille eine Kopie des Bestellscheines an den A-Beleg.

Bei Fragen wenden Sie sich an das Team Bildschirmarbeitsbrille unter **Tel.: 0800 2745530**.

<b>NDL-Nr.:</b>	<b>A-Beleg-Nr.:</b>
<b>Empfangsbestätigung:</b>	
Datum, Unterschrift	

- Original: Anlage zur Rechnung an Auftraggeber  
 1. Kopie: Verbleib beim Auftraggeber  
 2. Kopie: Verbleib in der Fielmann-Niederlassung

# WIR BERATEN SIE GERN.

Sie erreichen uns unter der Gratisnummer 0800 2745530 oder per E-Mail an [bildschirmarbeitsbrille@fielmann.com](mailto:bildschirmarbeitsbrille@fielmann.com).

Alle Informationen finden Sie auch auf [firmenkunden.fielmann.de](https://www.fielmann.de)

Bei Interesse an unserem Angebot senden Sie bitte die folgenden Informationen per E-Mail an [bildschirmarbeitsbrille@fielmann.com](mailto:bildschirmarbeitsbrille@fielmann.com):

- Firma
- Kontaktperson
- Anschrift
- Telefon und Fax
- E-Mail



# UNSER BESTELLSCHHEIN - EINFACH ERKLÄRT

Als Arbeitgeber schließen Sie einen Liefervertrag mit Fielmann, den Sie im Anhang als Muster einsehen können. Mit dem „Bestellschein für Bildschirmarbeitsbrillen“ und dem „Angebot für Bildschirmarbeitsbrillen (Preisliste)“ sorgen wir dafür, dass die Konditionen eingehalten werden, die Sie mit Fielmann vorab vereinbart haben.

Sie haben die Wahl zwischen zwei einfachen Möglichkeiten der Kostenübernahme:

- 1. Pauschalpreis:** Notieren Sie Ihren maximalen Betrag in diesem Feld. Der Betrag versteht sich inkl. einer Fassung.
- 2. Produktauswahl:** Kreuzen Sie das gewünschte Produkt an. Der entsprechende Preis ergibt sich aus dem jeweils gültigen Angebot für Bildschirmarbeitsbrillen (inklusive einer Fassung aus der Nulltarif-Kollektion).

Mit Angabe Ihrer Firmendaten, des Namens der Empfängerperson sowie der Gegenzeichnung des Bestellscheins werden Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß diesen Vorgaben in unseren Niederlassungen beraten und versorgt.

## Weitere Hinweise:

- Der auf dem Bestellschein vermerkte Leistungsumfang stellt für Fielmann die rechtliche Grundlage für die Rechnungserstellung dar.
- Mit dem ausgefüllten Bestellschein erhält die Empfängerperson eine kostenfreie Augen- glasbestimmung (Refraktion) sowie eine bedarfsgerechte Beratung in einer Fielmann-Niederlassung ihrer Wahl.
- Vom Gesamtrechnungsbetrag der gewählten Produkte werden maximal die von Ihnen auf dem Bestellschein vermerkten Leistungen abgezogen und Ihrem Unternehmen gesondert (in der Regel monatlich) in Rechnung gestellt. Als Anlage erhalten Sie mit der Sammelrechnung den Original-Bestellschein für die jeweilige Bildschirmarbeitsbrille.

# Bestellschein für Bildschirmarbeitsbrillen

Angabe des Arbeitgebers

Auftraggeber/Rechnungseinschnitt: optional abweichende Rechnungseinschnitt:  
 optional Angabe zur Rechnungszuweisung (z. B. Bestellnummer/Personalnummer) max. 70 Zeichen

FÜR:   
 Kundennummer:   
 Datum:   
 Unterschrift Arbeitgeber:

Bitte geben Sie einen Pauschalbetrag an oder kreuzen bei Bedarf das empfohlene Produkt an.

1. Angabe des Pauschalbetrages   
 Bitte liefern Sie eine Bildschirmarbeitsbrille inkl. einer Fassung bis zu einem Gesamtbetrag von maximal: €

2. Alternativ: Empfehlung eines Produktes (im Bedarfsfall ankreuzen)

Material	Veredelung		ET Entspiegelung	SHC Superentspiegelung Hornschutzschicht Pflegeleichtschicht	BUSC Blau-LV-Filter Superentspiegelung Hornschutzschicht Pflegeleichtschicht
	ohne	mit			
<b>Einstrahlen farbles</b>					
Kunststoff n=1,5	-	-	-	-	-
Kunststoff hochbr. n=1,6	-	-	-	-	-
<i>Bitte beachten: Kunststoff hochbr. n=1,6 ist nicht kompatibel mit SHC und BUSC</i>					
<b>Einstrahlen farbles</b>					
Kunststoff n=1,5	-	-	-	-	-
Kunststoff aplanatisch n=1,5	-	-	-	-	-
Kunststoff hochbr. n=1,6	-	-	-	-	-
Kunststoff aplanatisch hochbr. n=1,6	-	-	-	-	-
<b>Einstrahlen farbles</b>					
Kunststoff n=1,5	-	-	-	-	-
Kunststoff hochbr. n=1,6	-	-	-	-	-
<b>Einstrahlen farbles</b>					
Kunststoff n=1,5	-	-	-	-	-

**Informationen für Fielmann-Mitarbeiter/innen**  
 Bei Vorlage dieses Bestellscheines wird die aktuelle Preisliste für Bildschirmarbeitsbrillen zugrunde gelegt. Der Auftragnehmer übernimmt für eine Bildschirmarbeitsbrille maximal die angegebene Leistung. Werden insgesamt geringere Leistungen gewünscht, so wird auch nur dieser Betrag zur Abrechnung über die NOVENT HealthCare GmbH/ALC gebucht. Die Arbeitnehmer sind berechtigt, gegen eigene Zuzahlung höherwertigere Fassungen und Gläser zu wählen. Bitte liefern Sie nach Abgabe der Brille eine Kopie des Bestellscheines an den Auftraggeber.  
 Bei Fragen wenden Sie sich an Ihr Team Bildschirmarbeitsbrille unter Tel.: 0800 2749530.

NDL-Nr.:   
 Datum, Unterschrift:   
 Empfangsbestätigung:   
 A-Beleg-Nr.:

Original: Anlage zur Rechnung an Auftraggeber  
 1. Kopie: Verbleib beim Auftraggeber  
 2. Kopie: Verbleib in der Fielmann-Niederlassung

fielmann.de

Fielmann

# IN SECHS SCHRITTEN ZUR BILDSCHIRMARBEITSBRILLE

## ARBEITGEBER

**1** Der Arbeitgeber bietet Vorsorgeuntersuchungen für den Bedarf einer Bildschirmarbeitsbrille an.

**2** Der Betriebsarzt bzw. ein Facharzt für Arbeitsmedizin oder Augenheilkunde untersucht das Sehvermögen (G37/AV37).

**3** Das Untersuchungsergebnis wird an den Arbeitgeber übergeben.

**4** Sobald das Ergebnis vorliegt, wird ein genehmigter Bestellschein an den Arbeitnehmer ausgehändigt.

**5** Mit dem Bestellschein kann in jeder deutschen Fielmann-Niederlassung eine entsprechende Bildschirmarbeitsbrille ausgesucht werden.

**6** Der Arbeitnehmer erhält die Bildschirmarbeitsbrille.

**6** Fielmann und der Arbeitgeber übernehmen die Abrechnung direkt.

§



fielmann

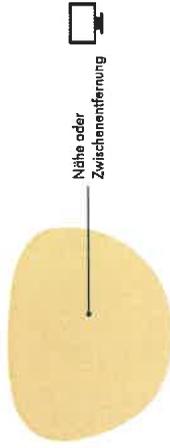


Sofern Zuzahlungen anfallen, sind diese bei Abholung der Brille sofort fällig und werden Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesondert in Rechnung gestellt.

# BRILLENGLÄSER FÜR DIE BILDSCHIRMARBEITSBRILLE

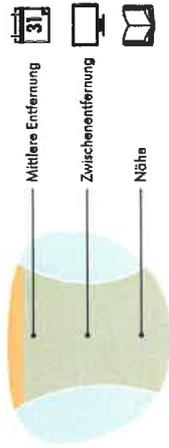
## Einstärkengläser

Diese Gläser werden auf den individuellen Sehabstand am Bildschirm (z. B. 70 cm) abgestimmt. Ein Sehen in der Ferne ist mit diesen Gläsern nicht uneingeschränkt möglich.



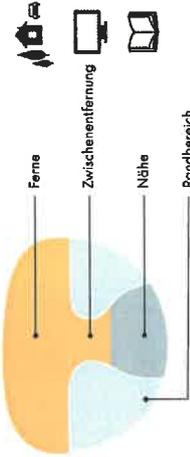
## Raumcomfortgläser

Raumcomfortgläser ermöglichen ein komfortables Sehen im erweiterten Nahbereich bis ca. 2 Meter. Die großen Sehbereiche erleichtern die Blickwechsel zwischen Computerbildschirm, Schriftstücken und anderer Büroarbeit. Durch eine natürliche Kopf- und Körperhaltung wird ein bequemes Sehen in der Hauptarbeitsentfernung ermöglicht. Diese Gläser sind nicht verkehrstauglich.



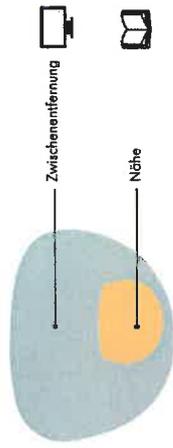
## Gleitsichtgläser

Gleitsichtgläser ermöglichen deutliches Sehen in der Ferne, in der Nähe und in den Zwischendistanzen. Der Fernbereich geht fließend in den Nahbereich über. Für eine längere Tätigkeit am Bildschirm sind diese Gläser nicht geeignet.

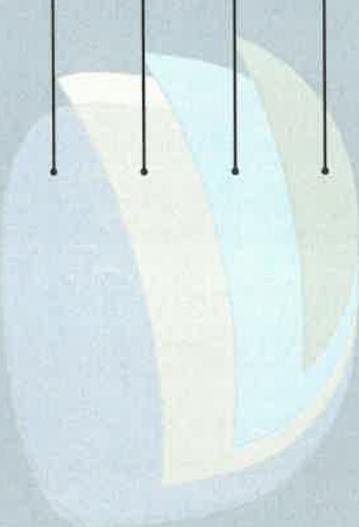


## Bifokalgläser

Aufgrund ihrer Beschaffenheit können diese Gläser auf zwei individuelle Sehbereiche abgestimmt werden. Diese Sehbereiche werden im persönlichen Beratungsgespräch festgelegt. Bifokalgläser weisen eine sichtbare Trennkante zwischen den zwei Sehbereichen auf.



# AUFBAU EINES BRILLENGLASES



**Grundglas**

**Hartschutzschicht**

Schutz vor Beschädigungen

**Entspiegelungsschichten**

Minimierung störender Reflexionen

**Pflegeleichtschicht**

Schmutzabweisend

## Glasmaterialien

**Kunststoff:** Kunststoffgläser sind leicht und gewährleisten somit einen angenehmeren Tragekomfort. Zudem sind diese Gläser bruchfest.

**Hochbrechende Gläser:** Hochbrechende Materialien ermöglichen bei höheren Dioptrien (Glaswerten) dünnere sowie ästhetisch ansprechendere Brillengläser. Bei höhergradiger Fehlsichtigkeit (ab 3 Dioptrien) werden die Brillengläser empfohlen.

## Veredelungen

**Entspiegelungsschicht:** Durch diese Veredelung lassen sich störende Lichtreflexionen auf dem Brillenglas minimieren und das Sehen wird klarer und komfortabler.

**Hartschutzschicht:** Kunststoffgläser können durch Hartbeschichtungen vor Gebrauchsspuren wie z. B. Kratzern geschützt werden und weisen so eine längere Nutzungsdauer auf.

**Pflegeleichtschicht:** Der sogenannte Lotus-Effekt lässt Schmutz abperlen und sorgt für einen geringeren Reinigungsaufwand der Brillengläser.

**Blaulichtfilter:** Brillengläser mit einem sogenannten Blaufilter schwächen gezielt das Blaue Licht im Bereich von 380 bis 440 nm aus künstlichen Blaulichtquellen (LED Beleuchtung und Displays). Dies ermöglicht ein kontrastreicheres und anstrengungsfreieres Sehen unter Kunstbeleuchtung und an Monitoren.

# VORTEILE BEI FIELMANN

**Unser professionelles Team steht Ihnen gern zur Verfügung. In mehr als 600 Niederlassungen sind wir für Sie sowie für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter da:**

- **Kostenloser** Sehtest für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- **Komplette** Bildschirmarbeitsbrille mit Einstärkengläsern aus Kunststoff ab 11 € inkl. MwSt.
- Auch hochwertige Ausführungen mit Raumcomfortgläsern oder hochbrechenden Brillengläsern zum garantiert günstigen Preis
- **Qualitäts-Brillengläser** von führenden Herstellern und Marken
- **Alle** Fassungen der Fielmann-Kollektion entsprechen der DIN EN ISO 12870. Geprüfte Qualität, auf die wir drei Jahre Garantie geben.
- **Inklusive** Drei-Jahres-Garantie, Geld-zurück-Garantie und Zufriedenheitsgarantie
- **Schnelle, einfache und kostenlose** Abwicklung dank unseres Rahmenvertrags
- **Wir stellen Ihnen monatlich eine** Sammelrechnung, ohne dass es eine Mindestabnahmemenge oder laufende Kosten gibt.
- **Sie können den Vertrag flexibel** mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende kündigen.



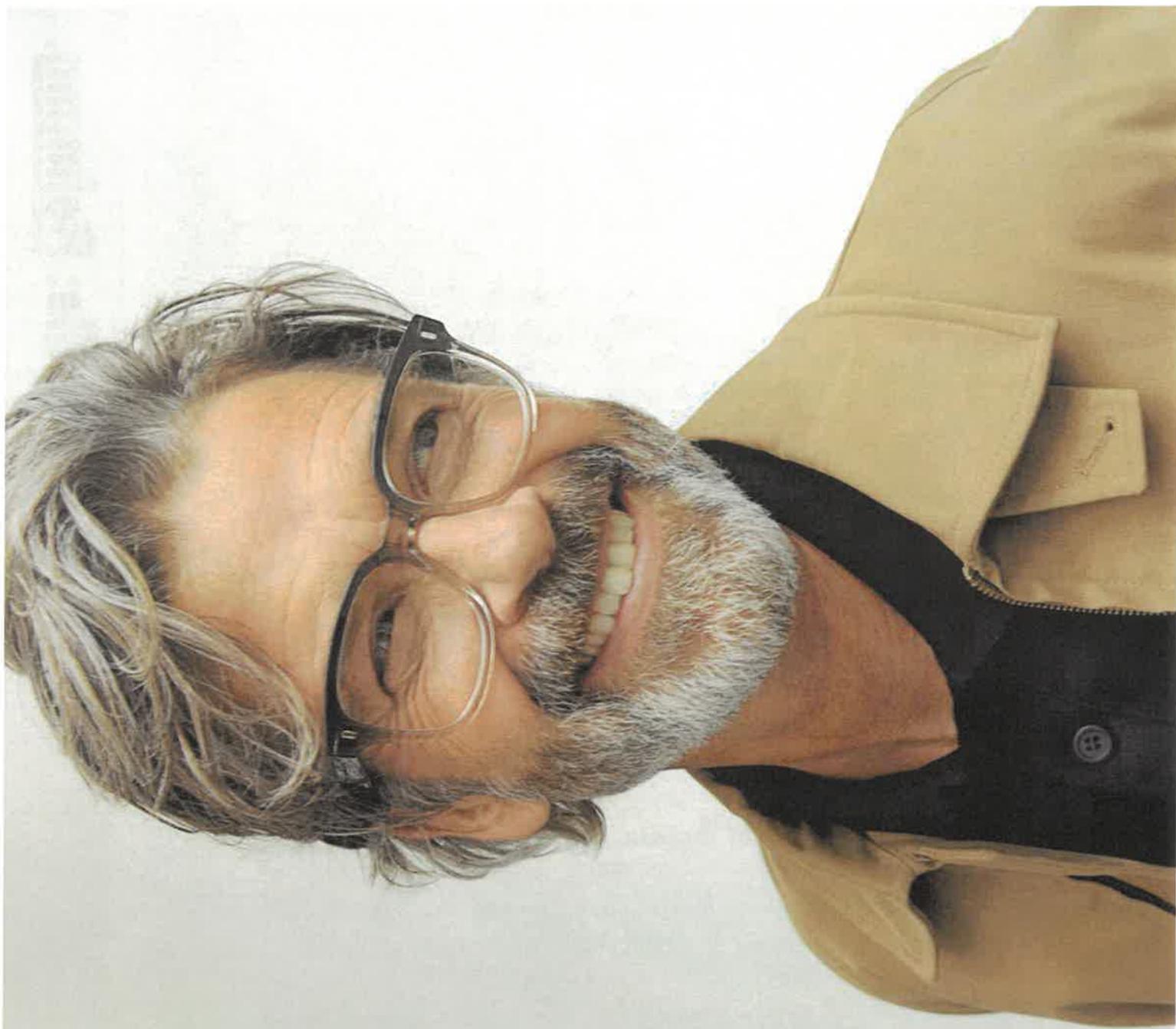
# DIE RICHTIGE BRILLE FÜR DIE ARBEIT AM BILDSCHIRM

Bildschirmarbeitsbrillen sind speziell auf die Arbeitssituation abgestimmte Brillen, die die Augen bei der Arbeit am Bildschirm unterstützen. Die richtige Bildschirmarbeitsbrille kann die Konzentration und Leistungsfähigkeit steigern und fördert die Gesundheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsbrille.**

Laut der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf einen regelmäßigen Sehtest. Bei Bedarf steht Ihnen eine Brille für die Arbeit am Bildschirm zu und der Arbeitgeber ist gemäß der ArbMedVV verpflichtet, die Kosten für diese im erforderlichen Umfang zu übernehmen. Als Arbeitgeber können Sie diese Kosten als Betriebsausgaben steuerlich geltend machen.





## INHALT

Über Bildschirmarbeitsbrillen .....	3
Vorteile bei Fielmann .....	4
Bildschirmarbeitsbrillengläser .....	5
Schritte zur Bildschirmarbeitsbrille .....	6
Der Bestellschein .....	7
Kontakt .....	8



# **BILDSCHIRM- ARBEITSBRILLE: INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER.**

Schritt für Schritt zu  
mehr Gesundheit in  
Ihrem Arbeitsalltag  
[www.aokbewegt.de](http://www.aokbewegt.de)

#### Programmzugang

1. [www.aokbewegt.de](http://www.aokbewegt.de) öffnen
2. Mit diesem Fitcode registrieren

**plus-954127**

3. E-Mail im Postfach bestätigen
4. Anmelden und fit bleiben!

### „AOK bewegt“ – Ihre digitale Gesundheitsplattform

„AOK bewegt“ unterstützt Sie dabei, Gesundheitsziele im Arbeitsalltag aktiv und nachhaltig umzusetzen. Lassen Sie sich durch regelmäßige Gesundheitstipps, Aktionen und Challenges zu vielen kleinen Schritten motivieren. Erreichen Sie mit „AOK bewegt“ Ihre eigenen Gesundheitsziele. **Sie werden sehen: Gesundheit macht Spaß!**

### Profitieren Sie von „AOK bewegt“



**Regelmäßige Gesundheitsimpulse**  
online, mobil oder per PUSH E-Mail



**365 Tage lang kompaktes  
Gesundheitswissen** zu Ernährung,  
Bewegung, einem gesunden Arbeitsplatz  
und einem aktiven Umgang mit Stress



**Motivierende Teamaktionen**  
und Challenges, bei denen Sie KollegInnen  
herausfordern und sich messen können



**Trainingstipps** als Checklisten  
oder Videos für eine aktive Pause



**Digital - 24/7 - für alle Geräte**  
für die Nutzung am Arbeitsplatz,  
mobil unterwegs und auch zuhause



Aktiv gegen Stress



Ernährung



Gesunder Arbeitsplatz



Bewegung



### „AOK bewegt“! Aktiv sein – mit Spaß!

Unsere Empfehlung für einen erfolgreichen Start: Nutzen Sie die Tipps auf der [Willkommenseite](#) von „AOK bewegt“. Machen Sie „AOK bewegt“ zu Ihrem persönlichen Gesundheitsprogramm. Tun Sie etwas für Ihre Gesundheit und verbessern Sie Schritt für Schritt Ihr Wohlbefinden im Arbeitsalltag.



# Betriebliche Gesundheitsförderung für Ihr **gesundes Unternehmen**

## Gesundheitstag

**Wann?** 21.09.2022, 11:00 Uhr bis 15:00 Uhr

**Wo?** DRK Pflegeheim Nord

**Was?** Stresstyp, Gesunder Rücken, Venenmessung (Haus d. Gesundheit), Ermittlung BMI, Blutzucker, Cholesterin, Messung Blutdruck (Elisabeth Apotheke). Bitte tragen Sie sich bis zum 15.09.2022 in die Teilnehmerlisten in der Verwaltung ein.

Die Gesundheitskasse  
für Sachsen und Thüringen.

AOK PLUS 

# ELISABETH

ANLAGE 5

# Apotheke

Inh.: Dr. Cornelia Stritzel

ELISABETH Apotheke  
99734 Nordhausen · Dr.-Robert-Koch-Str.39

Telefon 03631/461976  
Fax 03631/461978

DRK-Kreisverband

99734 Nordhausen

Ihre Zeichen	Ihre Nachricht vom	Unsere Zeichen	Unsere Nachricht vom	Datum
-				15.03.2023

Beitrag zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Wir bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DRK-Pflegeheime besonders günstige Einkaufskonditionen für alle frei verkäuflichen Arznei- Heil- und Hilfsmittel sowie Nahrungsergänzungsmittel mit einem Rabatt von mindestens 12% auf unseren Verkaufspreis an.

Außerdem stehen wir für eine umfassende, kostenfreie Beratung zu allen Fragen von  
A wie Anwendung der Arznei- Heil- und Hilfsmittel sowie Nahrungsergänzungsmittel bis zu  
Z wie Zusatzempfehlungen zur Prophylaxe oder Behandlung gesundheitlicher Probleme zur Verfügung.

Auch die Bestimmung von Cholesterin-, Blutzucker- und Blutdruckwerten ist bei uns nach telefonischer Terminabsprache kurzfristig möglich.

Das Team der Elisabeth-Apotheke



Dr. Cornelia Stritzel

ELISABETH Apotheke  
Inh. Dr. Cornelia Stritzel  
Dr.-R.-Koch-Straße 39  
99734 Nordhausen  
Tel.: 0 36 31 / 46 19 76  
Fax: 0 36 31 / 46 19 78

## **Anlage 6**

### **Vertrauensperson, Vereinbarungen seelsorgerischer Begleitung**

Unsere interne Vertrauensperson ist Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sich Probleme ergeben, die mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zu tun haben (einschließlich Mobbing, sexuelle Belästigung, Aggression, Stress, Konflikte usw.).

Bei Konflikten zwischen Mitarbeitern oder zwischen einem Mitarbeiter und einem Vorgesetzten kann die interne Vertrauensperson den Dialog einleiten.

Sie unterliegt der Geheimhaltungspflicht, auch gegenüber dem Arbeitgeber. Eine objektive und unparteiische Haltung ist verpflichtend. Ebenso darf kein Urteil über die Arbeitsleistungen eines Mitarbeiters gefällt werden.

Petra Scharfe  
[vertrauensperson@drk-nordhausen.de](mailto:vertrauensperson@drk-nordhausen.de)  
Telefon: 0172 3580435

Ebenso besteht die Möglichkeit über die Berufsgenossenschaft für Gesundheitspflege und Wohlfahrtsdienst (BGW) Hilfe bei Traumata jeglicher Art anzufordern. Hier stehen folgende Kontaktdaten zur Verfügung.

Das BGW Kundenzentrum in Würzburg ist für den DRK Kreisverband Nordhausen e.V. zuständig.

Telefon: 0931 3575-5951 – Präventionsdienst

Telefon: 0391 3575-5814 – Hilfe bei Unfällen

Auch hier ist die Vertrauensperson gerne bereit den Kontakt zur Berufsgenossenschaft herzustellen und dem betroffenen Mitarbeiter in seinem Anliegen zu unterstützen.

## Anlage 7

### Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement umfasst alle Prozesse zur Planung, Steuerung und Optimierung von Prozessen anhand der vorgegebenen Anforderungen. Das Ziel ist es, die Qualität unserer Dienstleistungen am Menschen zu verbessern um damit:

- die Kundenzufriedenheit zu erhöhen,
- Kunden stärker an unser Unternehmen zu binden,
- das Unternehmensimage zu verbessern und zu stärken,
- die Mitarbeiterzufriedenheit zu stärken,
- Arbeitsbedingungen zu verbessern,
- Produktivität zu steigern sowie
- die Interne und externe Kommunikation zu verbessern.

Verantwortliche Personen:

Bereich Pflege (Pflegeheime, Tagespflege und ambulanter Pflegedienst)

Petra Scharfe

[petra.scharfe@drk-nordhausen.de](mailto:petra.scharfe@drk-nordhausen.de)

[gmb@drk-nordhausen.de](mailto:gmb@drk-nordhausen.de)

Telefon: 0172 3580435

Bereich Rettungsdienst

Silvia Große

[silvia.grosse@retpro.com](mailto:silvia.grosse@retpro.com)

Telefon: 0178 33264299

## **Anlage 8**

### **Anbieten von Fahrsicherheitstraining**

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ambulanten Pflegedienstes und die Mitarbeiter der Haustechnik bieten wir über das Berufsbildungszentrum Nordhausen ein Fahrsicherheitstraining an.

Hier können Sie unter professioneller Anleitung trainieren, das Verhalten Ihres Fahrzeuges korrekt einzuschätzen, knifflige Fahrsituationen zu meistern und in gefährlichen Situationen richtig zu reagieren.

Bei Interesse melden Sie sich bitte bei

Stephan Druselmann

[stephan.druselmann@drk-nordhausen.de](mailto:stephan.druselmann@drk-nordhausen.de)

Telefon: 0173 7373043

## **Betriebsvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement(BEM)**

zwischen

dem DRK Kreisverband Nordhausen e.V., vertreten durch den Vorstand Herr Uwe Kramer (Vorstandsvorsitzender) und Frau Doreen Apel, Hallesche-Straße 42, 99734 Nordhausen

*- im folgenden Vorstand-*

und

dem Betriebsrat des DRK Kreisverband Nordhausen e.V. vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Herrn Guido Wendehost, Carl-von-Ossietzky-Str. 7, 99734 Nordhausen

*- im folgenden Betriebsrat -*

und der Schwerbehindertenvertretung des DRK Kreisverband Nordhausen e.V. vertreten durch Herrn Guido Wendehost

über die Grundsätze zur Betrieblichen Prävention und Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX Abs. 2

### **§ 1. Zweck dieser Vereinbarung**

Es ist das gemeinsame Ziel des DRK Kreisverband Nordhausen e.V., des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten und zu fördern.

Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiten Vorstand, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Gemäß § 84 SGB IX Abs. 2 wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt, um die

Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen  
Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern sowie die betrieblich beeinflussbaren Fehlzzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren. die

Damit soll eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden.

### **2. Ziele**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beinhaltet folgende Ziele:

- Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten,
- Erhalt und Förderung der Gesundheit,
- Vermeiden von Behinderung einschließlich chronischer Erkrankungen und
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigung.

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet der in 4.1. genannte Personenkreis vertrauensvoll zusammen.

Der Vorstand des DRK Kreisverband Nordhausen e.V., der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit – schwerbehinderte und behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung - benachteiligt werden dürfen.

### **3. Geltungsbereich**

Die Vereinbarung findet auf alle Beschäftigten des Arbeitgebers Anwendung, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen - 42 Tage - ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind oder bei denen zumindest eine Beeinträchtigung zu erwarten ist( vgl. § 2 SGB IX Abs. 1) Beschäftigte sind, die in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis zum DRK Kreisverband Nordhausen e.V. stehen.

### **4. Maßnahmen**

#### **4.1. Zusammenarbeit der Verantwortlichen**

Zur Durchführung der Vereinbarung wird im DRK Kreisverband Nordhausen e.V. ein Integrationsteam gebildet. In diesem Team sind:

- 1 Mitglied des Vorstandes oder ein Beauftragter mit Entscheidungsbefugnis
- 1 beauftragte Person des Betriebsrates
- bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung vertreten.

Bei Bedarf werden weitere interne Fachkräfte (z.B. Ausbildungsleitung, Sicherheitsbeauftragter) und externe Fachkräfte ( z.B. Betriebsarzt , Integrationsamt, Servicestelle etc.) zur Beratung hinzugezogen.

Das Integrationsteam ist Steuerungsgremium für für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es ist verantwortlich für die Auswertung der Arbeitsplatzanalysen sowie für die Arbeitsplatzbegehungen und die darauf aufbauenden Maßnahmeentwicklung und –umsetzung.

#### **4.2 Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen**

Stellt der Vorgesetzte der betroffenen Person oder die betroffene Person selbst Handlungsbedarf für die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach dieser Betriebsvereinbarung fest, erfolgt durch diesen/diese eine Mitteilung an den Vorstand. Ferner hat der Vorstand ein eigenes Initiativrecht zur Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.(s. Punkt 3 Geltungsbereich)

Prävention erfordert Information. Deshalb stellt die Personalabteilung(der Vorstand), sofern die betroffene Person sich nicht bereits selbst mit der Personalabteilung(dem Vorstand) in Verbindung gesetzt hat den ersten Kontakt mit dem Betroffenen her.

Die betroffene Person wird, auch bei dessen eigener Initiative, schriftlich über die allgemeine Zielsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie über die dazu erforderliche Datenerhebung und den weiteren möglichen Verlauf aufgeklärt. Sie wird darauf hingewiesen, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nach dieser Betriebsvereinbarung nur mit seinem Einverständnis erfolgt.

Die Kontaktaufnahme erfolgt in zwei Schritten:

Meldet sich die betroffene Person nicht innerhalb von **14 Tagen**, wird nochmals ein Erinnerungsschreiben versandt.

Erst nach Zustimmung der betroffenen Person erfolgt ein erstes Gespräch mit einem Mitglied des Integrationsteams, einem Mitglied des Betriebsrats und wenn erwünscht einer Person des Vertrauens, zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und Feststellung des Bedarfs. Es dürfen keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit erhoben werden. Der Gesprächsinhalt wird **protokolliert** und muss vertraulich behandelt werden

Erklärt sich die betroffene Person mit der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht einverstanden, ist dies in der Personalakte zu dokumentieren. In diesem Fall ist das betriebliche Eingliederungsmanagement beendet.

#### **4.3. Feststellung des Bedarfs**

Eine geeignete Maßnahme ist die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Hierzu wird für jeden Beschäftigten eine Arbeitsplatzanalyse ggf. in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung durchgeführt.

Die gewonnenen Daten werden dem Integrationsteam zur Entscheidungsfindung über einzelfallbezogene Maßnahmen vorgelegt.

Bei Bedarf werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit den örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger – bei schwerbehinderten Menschen mit dem Integrationsamt – abgesprochen. Kommen finanzielle Fördermöglichkeiten o.g. Stellen in Betracht, so werden die Daten auch den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern zur Verfügung gestellt.

#### **4.4. Maßnahmespektrum**

Das Spektrum der Maßnahmen umfasst drei Schwerpunkte: Maßnahmen der Prävention, der Rehabilitation und der Gesundheitsförderung. Im Mittelpunkt stehen hierbei Maßnahmen der alters- und behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung. Konkrete Anknüpfungspunkte finden sich in den Bereichen Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld, Personalplanung, Qualifizierung, stufenweise Wiedereingliederung und medizinische und berufliche Rehabilitation. Bei langfristigen und komplexen Eingliederungsmaßnahmen (z.B. Suchttherapien, psychische Erkrankungen) erfolgt die Therapieplatzsuche durch die betroffene Person selbst. Hierbei kann sie sich der Hilfe des behandelnden Arztes bzw. Betriebsarztes bedienen.

#### **4.5. Koordination und Dokumentation**

Ein Mitglied des Integrationsteams oder eine vom Integrationsteam beauftragte Person koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen und dokumentiert den Prozessverlauf.

## 5. Qualifizierung von Vorgesetzten

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer MitarbeiterInnen und die Qualität der Arbeit. Sie haben mit dafür Sorge zu tragen, dass dem genannten Personenkreis möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zu teil werden.

Um Vorgesetzte für diese Aufgabenstellung zu sensibilisieren und sie als Teil der Unternehmensphilosophie in ihre Aufgabenwahrnehmung zu integrieren, bietet der DRK Kreisverband Nordhausen Weiterbildungsveranstaltungen an, die neueste Kenntnisse über Gesundheits- und Eingliederungsmanagement vermitteln.

## 6. Finanzierung der Maßnahmen

Die Finanzierung der Maßnahmen wird über Eigen- und Fremdmittel sicher gestellt und mit dem Vorstand abgesprochen und von ihm vorab genehmigt.

## 7. Zielerreichung

Der Vorstand berät mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung einmal jährlich, ob und in welchem Umfang die in dieser Vereinbarung getroffenen Ziele erreicht wurden.

## 8. Datenschutz

Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Medizinisch-diagnostische Daten des Betriebsarztes, der Rentenversicherungsträger, des Integrationsamtes - die Auskunft über den Gesundheitszustand und die daraus resultierende Leistungsfähigkeit geben - unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und den datenschutzrechtlichen Bestimmungen und können im Integrationsteam nur mit ausdrücklicher Zustimmung verwendet werden. Die Mitglieder des Integrationsteams unterliegen der Schweigepflicht.

Die Daten werden erhoben, um Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bzw. -förderung einzuleiten. Sie werden nicht in der Personalakte, sondern nebenher aufbewahrt. Nach Abschluss des Eingliederungsmanagements werden sie nach 3 Monaten vernichtet.

## 9. Inkrafttreten/Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt am 01.08.2021 in Kraft.. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Betriebsvereinbarung verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Nordhausen, ...15.11.2021

Vorstand  
Uwe Kramer

Doreen Apel

Betriebsrat  
Guido Wendemost

Schwerbehindertenvertretung  
Guido Wendemost



## **Anlage 10**

### **Kooperationsvertrag mit dem Badehaus Nordhausen**

Alle MitarbeiterInnen unseres Unternehmens erhalten ab dem 01.01. bis zum 31.12.2025 einen Rabatt von 10% auf den Standardeintrittspreis.

Bei Interesse geben Sie bitte ein aktuelles Foto bei Ihrer Pflegedienst-, Kita-Leitung, bei dem Leiter Rettungsdienst oder in Ihrer Verwaltung ab. Diese erstellen dann für Sie den Ausweis.

#### Bitte beachten Sie folgende Hinweise:

Der Rabatt wird ausschließlich bei Vorlage des Mitarbeiterausweises gewährt.

Der Ausweis muss im Badehaus an der Kasse vorgezeigt werden.

Der Ausweis ist nur mit Lichtbild des Mitarbeiters und Stempel gültig.

Der Ausweis ist nicht übertragbar und darf nur von der berechtigten Person genutzt werden.